

JGA 2025

REPSOL, S.A.

Informe justificativo de la
Comisión de Retribuciones
sobre la Política de
Remuneraciones de los
Consejeros de Repsol, S.A.



Índice

Informe justificativo de la Comisión de Retribuciones sobre la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Repsol, S.A.

| | |
|--|----------|
| 1. INTRODUCCIÓN | 2 |
| 2. FUNDAMENTOS DE LA NUEVA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS | 2 |
| 3. PRINCIPIOS DE LA NUEVA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS | 6 |
| 4. CONCLUSIONES Y VIGENCIA DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES | 7 |

INFORME JUSTIFICATIVO SOBRE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE REPSOL, S.A.

1. INTRODUCCIÓN

Conforme a lo establecido en el artículo 39 bis de los Estatutos Sociales y en el artículo 36 del Reglamento del Consejo de Administración de Repsol, S.A. (en adelante, “**Repsol**”, la “**Sociedad**” o la “**Compañía**”), la Comisión de Retribuciones (en adelante, la “**Comisión**”) tiene atribuidas, entre otras, las funciones de proponer al Consejo de Administración la Política de Remuneraciones de los Consejeros, revisarla periódicamente y comprobar su observancia.

El artículo 529 *novodecies* del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado mediante el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio (la “**LSC**”) establece que la propuesta de la política de remuneraciones de los Consejeros será motivada y deberá ir acompañada de un informe específico de la Comisión de Retribuciones, debiendo publicarse ambos documentos en la página web corporativa desde la convocatoria de la Junta General.

El presente documento constituye el informe justificativo (en adelante, el “**Informe**”) de la propuesta de Política de Remuneraciones de los Consejeros (la “**Política de Remuneraciones**”), que se someterá a la aprobación del Consejo de Administración para su posterior elevación a la Junta General de Accionistas. Este Informe expone los criterios y fundamentos en los que se basa la Comisión de Retribuciones para determinar la propuesta de Política de Remuneraciones aplicable durante los ejercicios 2025, 2026, 2027 y 2028.

2. FUNDAMENTOS DE LA NUEVA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

La propuesta de Política de Remuneraciones que se someterá a la aprobación del Consejo de Administración, y posteriormente de la Junta General Ordinaria de Accionistas, sigue las líneas establecidas en la vigente política de remuneraciones de los Consejeros, aprobada por la Junta General de Accionistas de 25 de mayo de 2023, introduciendo algunas novedades.

Estas modificaciones responden al deseo de la Sociedad de mantenerse alineada con las mejores prácticas de gobierno corporativo y de mercado, con las recomendaciones establecidas en el Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas de la CNMV y con los intereses de sus accionistas.

Las principales novedades que se incluyen son las siguientes:

- Asignación del **Incentivo a Largo Plazo** al Consejero Delegado **íntegramente en *performance shares***, sustituyendo a la asignación del 50% en *performance shares* y 50% en metálico.



- **Aumento de la política de tenencia de acciones** para los Consejeros Ejecutivos, que en lo sucesivo deberán mantener tres anualidades de su retribución fija en acciones de la Sociedad (en lugar de dos)¹.
- **Eliminación de la facultad discrecional del Consejo de Administración** de modular hasta un máximo del 20%, al alza o a la baja, el resultado final de la **retribución variable anual** del Consejero Delegado, en atención a la calidad de los resultados, el desempeño individual u otras cuestiones o circunstancias que requieran medición cualitativa.
- **Eliminación de la facultad discrecional del Consejo de Administración** de modular hasta un máximo del 20%, al alza o a la baja, el resultado final de la **retribución variable a largo plazo** del Consejero Delegado, en atención a la calidad de los resultados, el desempeño individual u otras cuestiones o circunstancias que requieran medición cualitativa.
- Establecimiento de un **nivel máximo de cumplimiento** del 120% en las métricas de la **retribución variable anual** del Consejero Delegado y un grado máximo de consecución global de los objetivos del 120%.
- Establecimiento de un **nivel máximo de cumplimiento** del 120% en las métricas de los planes de **incentivo a largo plazo** y un grado máximo de consecución global de los objetivos del 100%.
- **Incremento de la retribución fija** del Consejero Delegado en un 10%.

Fundamentos del incremento de la retribución fija del Consejero Delegado

En primer lugar, y antes de considerar cualquier incremento de la retribución fija del Consejero Delegado, el Consejo de Administración, previos informes de las Comisiones de Nombramientos y de Retribuciones, ha valorado el excelente y exitoso desempeño y liderazgo del Sr. Imaz desde su nombramiento como Consejero Delegado, en el proceso de transformación del Grupo. A estos efectos, considera conveniente destacar los siguientes hitos:

Transformación estratégica y financiera

- **Transformación de Repsol en una compañía multienergética:** Desde su nombramiento en 2014, el Sr. Imaz ha liderado la transformación de Repsol de una empresa de petróleo y gas a una compañía multienergética global. Bajo su liderazgo, Repsol ha desarrollado nuevos negocios de bajas emisiones de carbono, incrementando el capital empleado en estos negocios del 2% en 2019 al 16% en 2023, con expectativas de alcanzar el 33% en 2027 y más del 40% en 2030.
- **Métricas financieras:** Durante su mandato, Repsol ha generado un flujo de caja de operaciones en el entorno de los 59 mil millones de euros. Este óptimo desempeño ha permitido llevar a cabo un fuerte esfuerzo inversor en el periodo de más de 53 mil millones de euros, lo que ha permitido avanzar en la transformación de la Compañía, manteniendo una sólida fortaleza financiera.
- **Política de distribución a los accionistas:** El Sr. Imaz ha definido una política clara y consistente de distribución a los accionistas, vinculada a la generación de flujo de caja operativo. Desde 2014 hasta la fecha, Repsol ha distribuido 10,44 euros por acción y ha mantenido un rendimiento anual promedio del dividendo del 6,7% hasta 2024. Además, desde 2022, la compañía ha reducido sus acciones en circulación en 370 millones de acciones o el 24%, de un total de 1.527 millones de acciones a 1.157 millones de acciones, incrementando así el beneficio por acción.

¹ El Consejero Delegado es actualmente titular de 860.086 acciones de Repsol, que equivalen a más de 7 veces su retribución fija anual.



Sostenibilidad y Transición Energética

- **Compromiso con la Sostenibilidad:** Repsol, bajo la dirección del Sr. Imaz, fue la primera empresa de su sector en anunciar un compromiso de cero emisiones netas para 2050. La compañía también ha emitido el primer Bono Verde en 2017 y dos Bonos Vinculados a la Sostenibilidad en 2021. Además, ha asegurado un préstamo del Banco Europeo de Inversiones para un proyecto de descarbonización.
- **Reducción de la Intensidad de Carbono:** El objetivo de reducción del Indicador de Intensidad de Carbono (IIC) de Repsol ha sido revisado al alza en dos ocasiones, estableciéndose en una reducción del 15% para 2025, 28% para 2030 y 55% para 2040 y manteniendo su compromiso de emisiones netas cero en 2050. La intensidad de metano y la intensidad de carbono en el negocio de Exploración y Producción también han sido reducidas significativamente.
- **Creación de la división de Generación Baja en Carbono:** El Sr. Imaz ha liderado la creación de una exitosa división de Generación Baja en Carbono, con un portafolio de más de 60GW en proyectos solares, eólicos e hidroeléctricos en España, EE.UU., Chile e Italia. Esta división ha demostrado su rentabilidad del capital con una tasa interna de retorno (IRR) de dos dígitos después de la rotación de activos.

Innovación y Digitalización

- **Innovación en el Negocio de Clientes:** Repsol ha transformado su división de clientes, integrando el negocio de *retail* de electricidad y gas, alcanzando más de 24 millones de clientes totales en 2024. La Compañía ha desarrollado una de las mayores redes públicas de carga de vehículos eléctricos en España, con más de 1.850 puntos de carga.
- **Digitalización y Eficiencia:** Bajo el liderazgo del Sr. Imaz, Repsol ha implementado un programa de digitalización en dos olas, con una inversión (*opex+capex*) superior a los 1.200 millones de euros en el período 2018 a 2024 aportando un flujo de caja de 2.000 millones de euros en la primera ola digital (2018 a 2022) y cerca de 500 millones de euros en la segunda ola (2023 y 2024). Adicionalmente, el programa de compras ejecutado de 2021 a 2023 ha capturado unos ahorros superiores a 1.000 millones de euros hasta 2025.

Reconocimientos y Evaluaciones

- **Reconocimientos Externos:** El Sr. Imaz ha recibido múltiples reconocimientos, incluyendo ser nombrado dos veces como el Mejor CEO en su sector por los analistas financieros de la encuesta internacional –Extel– y una vez por Forbes. En 2024, fue galardonado como el mejor empresario del año en España.
- **Evaluaciones Positivas:** La actuación del Sr. Imaz ha sido evaluada positivamente por el Consejo de Administración de Repsol durante todos los años de su mandato, obteniendo una puntuación de 3,9 sobre 4 en la última evaluación realizada con el asesoramiento de Deloitte.

Dicho esto, la Comisión de Retribuciones y el propio Consejo de Administración han adoptado siempre un enfoque extraordinariamente prudente con respecto a los incrementos de la retribución del Consejero Delegado, considerando las opiniones de nuestras partes interesadas y tomando nota del escrutinio de los aumentos salariales. Como consecuencia, la retribución del Consejero Delegado permaneció congelada durante diez años, desde su nombramiento en 2014 hasta el ejercicio pasado, en el que finalmente se propuso un aumento de su retribución fija en un 10%, cuando la retribución del resto de los empleados se incrementó en un 25% durante el mismo período, y la inflación acumulada en España ha sido del 24,8%².

² Variación del Índice General Nacional según el sistema IPC base 2021 desde enero de 2014 hasta diciembre de 2024, según la página web del Instituto Nacional de Estadística (INE).



Esto significa que en términos netos la retribución del Consejero Delegado no sólo no ha aumentado desde su nombramiento, sino que ha disminuido en casi un 15%.

Esta extraordinariamente prudente política ha provocado que la retribución del Consejero Delegado se sitúe actualmente muy por debajo del mercado, incumpliendo uno de los principios de la Política de Remuneraciones de los consejeros de Repsol, S.A., consistente en que la retribución de los Consejeros Ejecutivos resulte competitiva en relación con otras entidades comparables, para poder así atraer, retener y motivar a los mejores profesionales.

Por tanto, en el marco del programa general de atracción y retención del talento en Repsol supervisado durante 2024 por las Comisiones de Nombramientos y Retribuciones, el Consejo de Administración considera que el Consejero Delegado debe recibir una remuneración justa, y que su retribución fija refleje su extraordinario desempeño.

A este respecto, y si bien tanto la Comisión de Retribuciones como el Consejo de Administración utiliza los datos comparativos con precaución, como imprescindible elemento adicional de juicio la primera encargó un análisis de mercado a la firma especializada en materia de retribución, WTW (*Willis Towers Watson*). Este análisis ha medido la retribución total del Consejero Delegado con dos grupos: (i) un conjunto de 11 empresas comparables del sector de Energía y *Utilities* en Europa, con un alcance internacional y una dimensión –en al menos dos de las magnitudes relativas a ingresos, capitalización bursátil y volumen de activos– similar a Repsol³; y (ii) el conjunto de empresas del Ibex 35. Es importante destacar que del primer grupo de comparables del sector de la Energía se han excluido las empresas internacionales con sede en Norteamérica, ya que en ese mercado las retribuciones son más altas que en Europa.

Los resultados de este estudio muestran que:

- la remuneración fija de los consejeros ejecutivos de las empresas comparables del sector de la Energía ha aumentado entre 2014 y 2024 un 32%, y la remuneración total un 57%. En el Ibex 35, los incrementos han sido del 40% para la remuneración fija y del 85% para la remuneración total; y que
- la remuneración actual del Consejero Delegado se sitúa actualmente en el percentil 37 dentro del grupo de comparación del sector y en el percentil 60 en el Ibex 35, muy por debajo de lo que se consideraría una retribución competitiva.

Todo ello pone de manifiesto que la retribución del Consejero Delegado no guarda relación ni con su excelente desempeño, ni con la evolución de la complejidad de las operaciones del grupo ni con la evolución de la retribución del sector y resto de empleados, y que por tanto deben tomarse medidas correctivas para asegurar que se le remunere de forma justa y evitar potenciales dificultades en el futuro. En consecuencia, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha acordado someter a la Junta General un incremento adicional de la retribución fija del Consejero Delegado de un 10%, lo que posicionaría su remuneración total objetivo para 2025 en el percentil 43 dentro del grupo de comparación del sector de la energía y en el percentil 64 dentro del Ibex 35. Dicho incremento seguiría siendo inferior al crecimiento salarial promedio del resto de los empleados de la Compañía en el período considerado y de la inflación acumulada en España (que han aumentado ambos un 25%).

Tanto la Comisión de Retribuciones como el Consejo de Administración son plenamente conscientes de la relevancia actual de las retribuciones de los Consejeros Ejecutivos, y han tomado esta decisión únicamente tras una ronda de consultas con los principales accionistas de la Compañía y asesores de voto y de valorar cuidadosamente su opinión, que ha sido muy mayoritariamente positiva, tras reflexionar sobre todo lo anterior y ante el convencimiento de que es la propuesta más adecuada y justa para la Compañía.

³ Galp Energy SGPS, S.A.; E.ON SE; EDP Energías de Portugal, S.A.; National Grid PLC; Centrica PLC; Naturgy Energy Group, S.A.; Veolia Environment, S.A.; Siemens Energy AG; Compañía Española de Petróleos, S.A.; Iberdrola, S.A.; y RWE AG.



3. PRINCIPIOS DE LA NUEVA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

El principio general que define la presente Política de Remuneraciones es la búsqueda de generación recíproca de valor para la Sociedad y para los Consejeros y la alineación de sus intereses en el largo plazo con los de los accionistas, asegurando una total transparencia. A tal efecto, para elaborar la nueva Política de Remuneraciones, la Compañía ha recabado información de los accionistas de la Compañía, de inversores institucionales y de los asesores de voto, en el contexto de los procesos recurrentes de consulta y *engagement* llevados a cabo por Repsol.

Repsol considera como un factor fundamental en la creación de valor para la Compañía la adecuada remuneración de sus profesionales. En este sentido, es esencial contar con una Política de Remuneraciones que permita determinar la remuneración correspondiente a cada Consejero, en función de su dedicación, cualificación, tipología y nivel de responsabilidad, asegurándose de no comprometer la independencia de los Consejeros en su condición de tales, y de poder premiar adecuadamente los resultados y niveles de desempeño excepcionales de los Consejeros Ejecutivos.

Asimismo, es responsabilidad de la Comisión asegurarse de que la Compañía no pague más de lo necesario, configurando un paquete retributivo que sea, al mismo tiempo, competitivo y que permita a Repsol contar con los mejores profesionales del mercado, en general, y del sector de la energía, en particular.

En este contexto, y conforme con el artículo 217 de la LSC, que establece que la remuneración de los Consejeros deberá en todo caso guardar una proporción razonable con la importancia de la sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables, la Comisión y el Consejo de Administración revisan de manera periódica la Política de Remuneraciones.

Conforme a lo recogido en la Política de Remuneraciones, la retribución de los Consejeros en su condición de tales se basa en los siguientes principios:

- La remuneración debe ser suficiente y adecuada a la dedicación, cualificación y responsabilidades de los Consejeros, pero sin que dicha remuneración pueda llegar a comprometer su independencia de criterio.
- La retribución debe ser acorde con la que se satisfaga en el mercado. Para ello, se toman en consideración, adaptándolas, en su caso, a las circunstancias y necesidades de Repsol, las retribuciones de Consejeros fijadas en otros grupos empresariales cotizados similares a los de Repsol en cuanto a tamaño, complejidad de sus negocios y operaciones y distribución geográfica de sus activos.

Por su parte, la remuneración de los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas considera los siguientes principios generales:

- Asegurar que la retribución, en cuanto a su estructura y cuantía global, cumple con las mejores prácticas y es competitiva en relación con otras entidades comparables para poder así atraer, retener y motivar a los mejores profesionales.
- Establecer una retribución con criterios objetivos relacionados con el desempeño individual de los Consejeros Ejecutivos y la consecución de los objetivos empresariales de la Sociedad y del Grupo.
- Mantener un componente variable anual ligado a la consecución de objetivos concretos y cuantificables, alineados con el interés social, con sistemas de control y medición que determinen la



percepción de la retribución variable en función de evaluaciones que midan el desempeño individual y la contribución personal a la consecución de los objetivos fijados.

- Incorporar sistemas de retribución variable de carácter plurianual que fomenten la consecución de objetivos estratégicos a largo plazo y la retención de las personas clave, promoviendo la sostenibilidad y la rentabilidad de la Sociedad en el largo plazo.
- Mantener un equilibrio adecuado entre los diferentes elementos retributivos, en línea con las mejores prácticas de gobierno corporativo, considerando además la información recibida de los accionistas de la Sociedad, de inversores institucionales y de los asesores de voto, en el contexto de los procesos de consulta y *engagement* llevados a cabo por Repsol.
- Asegurar el alineamiento de sus intereses con los de los accionistas, fomentando la tenencia de acciones.
- Mantener alineada la política retributiva de los Consejeros Ejecutivos y la de la Alta Dirección.

De acuerdo con lo anterior, la retribución de los Consejeros, en su condición de tales, está íntegramente compuesta por componentes fijos, mientras que el paquete retributivo de los Consejeros Ejecutivos, por sus funciones ejecutivas, se compone de diferentes elementos retributivos que consisten, fundamentalmente, en una retribución fija y una retribución variable a corto y a largo plazo vinculada a los objetivos establecidos en el Plan Estratégico de la Sociedad, presentando una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y los componentes variables, de forma que el componente fijo constituya una parte suficientemente elevada de la remuneración total y los componentes variables tengan la flexibilidad suficiente para permitir su modulación hasta el punto de que sea posible su total supresión en un ejercicio determinado, si no se alcanzan los objetivos a los que están vinculados.

En este sentido, el paquete retributivo refleja la filosofía de la Sociedad de contar con una remuneración competitiva que promueva la consecución de los objetivos corporativos, a la vez que prevenga la asunción excesiva de riesgos.

Todo ello, en los términos y con el detalle que se recogen en el texto de la Política de Remuneraciones que se eleva al Consejo de Administración para su sometimiento a la Junta General de Accionistas.

4. CONCLUSIONES Y VIGENCIA DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

La Comisión considera que la propuesta de Política de Remuneraciones de Repsol está alineada con los intereses a largo plazo de la Compañía y sus accionistas y que el posicionamiento relativo de las remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad en relación con el mercado es adecuado, en la medida en que retribuye adecuadamente el desempeño de sus funciones de acuerdo con el tamaño, los objetivos, la organización interna y naturaleza, ámbito y complejidad de las actividades de Repsol.

Según lo establecido en el artículo 529 *novodecies* de la LSC, la Compañía aplicará la presente Política de Remuneraciones de los Consejeros durante los ejercicios 2025, 2026, 2027 y 2028. Cualquier modificación o sustitución de la Política de Remuneraciones durante dicho plazo requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas conforme a lo establecido en la legislación vigente, sin perjuicio de las remuneraciones que expresamente haya aprobado la Junta General de Accionistas conforme al apartado 5 del indicado artículo 529 *novodecies*.



Por todo lo anterior, esta Comisión eleva el presente informe, conjuntamente con la Política de Remuneraciones que lo acompaña, al Consejo de Administración, para su sometimiento a la aprobación de la Junta General de Accionistas.

Madrid, 18 de marzo de 2025

La Comisión de Retribuciones

